

DETERMINA A CONTRARRE
ART. 32 D.LGS. 50/2016

OGGETTO DELL'ACQUISIZIONE	Certificazione e Formazione DISC
CODICE IDENTIFICATIVO	51556
BENEFICIARIO	Sogei S.p.A:
AVVISO DI PREINFORMAZIONE	N.A.
TIPOLOGIA DI PROCEDURA PRESCELTA	Affidamento diretto su MEPA (ex art. 1 comma 2 lett. a) della legge 120/2020 ed ex art. 36, comma 6 d.lgs. 50/2016) con valutazione comparativa dei preventivi
IMPORTO MASSIMO STIMATO	€ 39.300,00
DURATA DEL CONTRATTO	24
REQUISITI DI PARTECIPAZIONE	Inscrizione alla Categoria di abilitazione Servizi di formazione
CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE	Minor prezzo
SUDDIVISIONE IN LOTTI	N.A.
MOTIVAZIONI	<p>L'affidatario sarà individuato, a seguito di valutazioni comparative dei preventivi, sulla base del minor prezzo, in quanto il servizio è caratterizzato dalla elevata ripetitività ed ha caratteristiche standardizzate.</p> <p>Il modello dei 4 fattori comportamentali DISC Persolog consente di valutare il comportamento di una persona attraverso la dinamica dei quattro fattori che ne sono alla base: D = Dominanza - caratterizza i comportamenti rivolti alla rapida decisionalità, alla concretizzazione, al confronto con condizioni di contesto "non favorevoli" con risposte all'ambiente di tipo assertivo; I = Influenza - caratterizza i comportamenti rivolti all'interazione, alla dimensione emozionale delle relazioni interpersonali in condizioni di contesto favorevoli e con risposte all'ambiente di tipo assertivo; S = Stabilità - caratterizza i comportamenti rivolti ad assicurare equilibrio, continuità a garantire supporto agli altri in condizioni di contesto favorevoli e con risposte di tipo non assertivo; C = Cautela - caratterizza i comportamenti rivolti a far le cose bene sulla base di conoscenze acquisite e affinate nel tempo, comportamenti tesi ad assicurare qualità ad operare in condizioni di contesto anche non favorevoli e con risposte di tipo non assertivo.</p> <p>L'utilizzo del modello DISC, oggetto della fornitura, è fondamentale per SOGEI perché permette all'Azienda di: fotografare il patrimonio umano/professionale a disposizione dell'Organizzazione, conoscere approfonditamente le persone che ha nella struttura, al di là della valutazione delle prestazioni effettuata dai capi diretti (e con la quale caso</p>

	<p>mai integrarla successivamente), acquisire informazioni affidabili e costituire un check rispetto alla tipologia di persone che lavorano all'interno dell'impresa e che ne costituiscono il reale patrimonio, utilizzare le informazioni acquisite e gli eventuali suggerimenti gestionali su ciascun soggetto per identificare le aree organizzative e i ruoli di miglior allocazione e di ipotesi di investimento delle risorse umane. Inoltre, offre elementi per poter costruire e monitorare il sistema premiante della stessa organizzazione e fornisce indicazioni per definire dei piani di formazione a livello macro e personalizzati. La metodologia dell'assessment è funzionale all'interno del processo di selezione e del programma di sviluppo della leadership nell'ambito del TDCS. È necessario che il team Sviluppo, Selezione e Employer Branding possieda competenze specifiche in ambito assessment-valutazione potenziale nonché l'utilizzo di tool o modelli descrittivi di stili comportamentali (utilizzati anche come test di autovalutazione) quali il DISC. Il team necessita di potenziare il proprio bagaglio di conoscenze, di tecniche e strumenti per migliorare l'efficienza e l'efficacia di processi di selezione e o valutazione e valorizzazione del Personale. Il test DISC trova diversi impieghi in ambiente professionale poiché i risultati sono utili per migliorare la consapevolezza individuale e organizzativa nonché le competenze relazionali. Le persone che effettuano questo test conoscono meglio se stessi e le proprie esigenze e hanno degli elementi da cui partire per potenziare i propri punti di forza. Allo stesso tempo, conoscere le diverse tipologie di comportamento e le relative peculiarità consente loro di adattarsi meglio ai modelli comportamentali dei vari stakeholder. Le interpretazioni del test illustrano i tratti caratteriali che caratterizzano il proprio tipo, ma generalmente forniscono informazioni dettagliate e pratiche sulla vita lavorativa quotidiana.</p>	
NOMINATIVO DELL'OPERATORE ECONOMICO	N.A.	
ELEMENTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO	Condizioni contratto standard Sogei	
DEROGHE AL BANDO TIPO	N.A.	
RESPONSABILE PROCEDIMENTO	Il Responsabile del procedimento è Massimo Tosques, ferma restando l'applicazione dell'art. 31, comma 10, del d.lgs. 50/2016. Il responsabile individuato ai sensi dell'art. 1 del decreto legge n. 76/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 120/2020, ai fini di quanto previsto nella legge medesima è il Responsabile della Divisione Sourcing Operation, che nel rispetto delle deleghe a questi attualmente conferite, valida ed approva le diverse fasi procedurali.	
FIRMA DEL RESPONSABILE APPROVAZIONE DETERMINA E DATA	Gianandrea Greco (Responsabile Divisione Sourcing Operation)	Vale la data della firma digitale del documento

Per gli acquisti effettuati per altre Amministrazioni/Società nella determina di cui sopra sono recepite le esigenze dalle stesse manifestate